

GÖTEBORGS UNIVERSITET
PSYKOLOGISKA INSTITUTIONEN

Självbestämd motivation – bättre arbetsprestation?

Linnea Lindgren

Självständigt arbete 15 poäng
Fördjupningsarbete i psykologi
PC1546
Vårtermin 2015

Handledare: Magnus Lindwall

Självbestämd motivation – bättre arbetsprestation?

Linnea Lindgren

Sammanfattning. Studiens syfte var att undersöka sambanden mellan motivation enligt Self-determination theory och arbetsprestation i form av självskattad insats och kvalitet. En tvärsnittsstudie genomfördes i form av en webbenkät ($n=36$, 69,4% kvinnor, medelålder 43,1 år). Den skickades till samtliga anställda i en sektion samt en avdelning inom socialtjänsten i en västsvensk kommun. En hypotes var att det skulle finnas positiva samband mellan inre och identifierad motivation och en hög skattning av arbetsprestation. En korrelationsanalys visade positiva signifikanta samband mellan inre motivation och såväl insats som kvalitet, samt mellan identifierad motivation och såväl insats som kvalitet. Resultaten antyder att självbestämd motivation bland kommunanställda har positiva samband med självskattad insats och kvalitet på arbetet.

Motivation på arbetet – hur viktigt är det egentligen? En arbetsgivare köper de anställdas tid för att de ska utföra vissa uppgifter och prestera resultat under vissa villkor. Gör det skillnad hur anställdas motivation ser ut för hur mycket de anstränger sig, hur de utför dina uppgifter och för vilket resultat de presterar? Vad innebär egentligen motivation; handlar det om intresse för uppgiften, att vara kompetent, att ha kul och trivas, känna att något är meningsfullt, att ha en uthållighet trots motgångar, att gilla sina kollegor och därför gilla att gå till jobbet, eller vad? Frågor som dessa var utgångspunkten i mitt val av uppsatsämne.

I denna studie har jag valt att utgå från Self Determination Theory (SDT), en motivationsteori utvecklad av Deci och Ryan (1985, 2000).

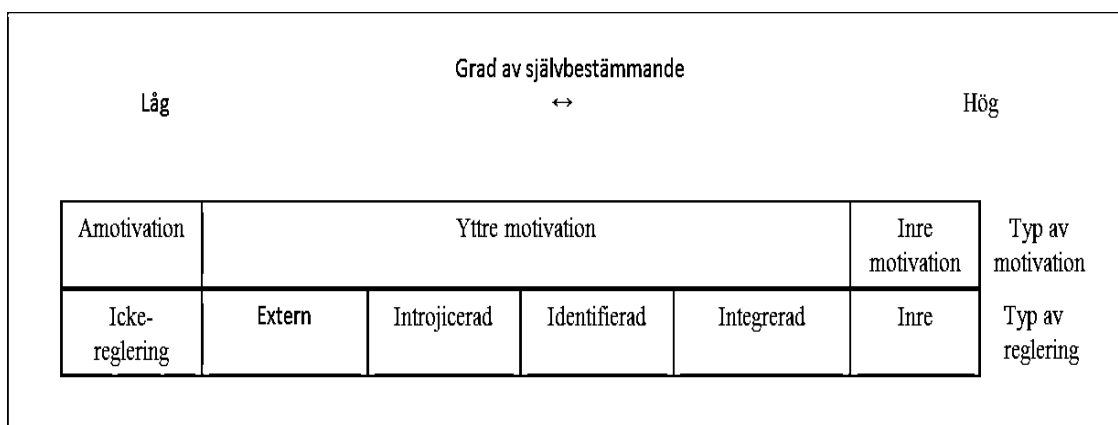
Self-determination theory och dess framväxt

Ryan och Deci (2000) definierade motivation enligt SDT som något som berör aktivering och intention, t ex i form av energi, riktning och uthållighet. Människor kan, menade de, bli motiverade när de uppskattar att utföra en aktivitet för dess egen skull, men de kan också motiveras av hot, tvång eller belöningar. De tog upp tre huvudtyper av motivation: Inre (intrinsic) motivation, yttre (extrinsic) motivation samt amotivation/icke-motivation. Inre motivation enligt SDT handlar om den mänskliga tendensen att utforska, söka utmaningar och lära nytt, som uppstår när något i sig självt är djupt tillfredsställande att utföra. Yttre motivation enligt SDT är ett paraplybegrepp för flera typer av motivation, som har det gemensamt att det inte är uppgiften i sig utan tillfredsställelsen av grundläggande behov hos individen i utförandet av uppgiften som skapar motivationen.

Deci och Ryan (2000) utgick från att det finns allmänmänskliga inneboende psykologiska behov som måste tillfredsställas för att en människa ska utvecklas och

blomstra. De tog upp tre sådana grundläggande behov kopplade till motivation: Kompetens, autonomi och tillhörighet. Alla tre måste enligt SDT tillfredsställas för att skapa inre motivation eller integrerad extern motivation, vilket är de motivationstyper som skapar bäst resultat i form av psykiskt välmående, prestation, uthållighet med mera. En uppgift som inte är rolig att utföra, kan ändå vara djupt motiverande om utförandet av den upplevs som rätt, viktigt och meningsfullt. Uppgiften kan då ändå upplevas som fullt ut självbestämd (self determined) och tillfredsställa behovet av autonomi. Orsaken till att en uppgift utförs (t ex tvång eller val), och innehållet i de mål som eftersträvas (t ex meningsfullhet eller pengar) avgör vilken typ av motivation det handlar om och vad som blir resultatet i form av välmående och prestation. Om något av de tre behoven av tillhörighet, kompetens och autonomi inte tillfredsställs, kan motivationen bara upprätthållas genom belöningar, kontroll, straff och annan extern reglering, vilket skapar både sämre resultat och välmående, enligt Deci och Ryan (2000).

SDT har flera delteorier. Den organismiska delteorin utvecklades tidigt av Deci och Ryan (1985). Den handlade om hur människan som organism reglerar sitt beteende för att anpassa sig till yttre omständigheter, så att hon i så stor utsträckning som möjligt tillfredsställer sina inre behov. Ryan och Deci (2000) beskrev det kontinuum med sex typer av beteendereglering som SDT använder sig av. En förenklad bild av detta visas i figur 1.



Figur 1. Förenklad bild över SDT:s motivationskontinuum. Fritt efter Deci och Ryan (2000, s 237).

I den ena (högra) änden av kontinuumet finns den inre motivationen, beskriven ovan. Att göra något för att det upplevs som meningsfullt och integrerat med en persons värderingar, även om uppgiften inte är särskilt intressant, kallas internaliserad yttre motivation. Motivationen ses som yttre reglerad trots att den är internaliserad, eftersom handlingen utförs för att uppnå något annat. Med minskande grad av autonomi blir regleringen av beteendet alltmer utifrån-kontrollerad, från den fullt integrerade yttre motivationen, via identifierad (utförandet av uppgiften värderas som viktigt för en personligen), introjicerad (som bygger mycket på att undvika ångest och skuld och att bevisa sitt värde genom prestationer) och externt reglerad (yttre hot och belöningar). Slutligen finns det enligt Ryan och Deci amotivation (längst till vänster), där motivation och därmed målinriktat beteende totalt saknas. Inre, internaliserad och identifierad motivation ses som mer autonomt reglerad eller självbestämd, med ett internt attributionsfokus (locus of causality, ett begrepp utvecklat av de Charms 1968, refererat

till i Gagné & Deci i Gagné, 2014), medan introjicerad och externt reglerad motivation ses som kontrollerad, med ett externt attributionsfokus (Gagné & Deci i Gagné, 2014, Ryan & Deci, 2000).

SDT är en omfattande teori som har fått mycket empiriskt stöd, både i form av experiment och i fältstudier (Deci & Ryan, 2000). Den har testats på olika sätt i många typer av organisationer, däribland anställda inom psykiatri, bankväsendet, fackförening, bemanningsföretag, ideella organisationer, offentlig sektor på olika nivåer, kibbutzer, privata företag mm (Deci & Ryan i Gagné (red.), 2014; Gagné & Deci, 2005; Kuvaas, 2009; Kuvaas & Dysvik, 2009; Wright, Cropanzano & Bonett, 2007).

Ett av fröna till det som senare blev SDT såddes när Deci (1971) undersökte vad som hände när studenter blev belönade för att göra något som de redan tyckte var roligt. Resultatet var att de studenter som fick monetära belöningar sänkte sin inre motivation jämför med de studenter som inte blev belönade. Deci teoretiserade att det berodde på att studenternas attributionsfokus förändrades från internt, där de såg sig själva som orsaken till sitt beteende (att göra det de tyckte var roligt), till externt, där de mer gjorde det för belöningen. Belöningen – en extern faktor – blev då en viktig orsak till att utföra beteendet. Att känna att det man gör har upphov i en själv, att agera autonomt, fördes här in som en viktig faktor i motivationsteori.

I arbetslivet är en grundläggande förutsättning att de anställda får lön – en slags belöning – för sitt arbete. Att belöningar skulle minska inre motivation, och att autonomi/självbestämmande skulle vara så viktigt för motivationen, förvånade och upprörde samtiden och har varit kraftigt omdebatterat, inte minst när det gäller arbetslivet (Gagné & Deci i Gagné, 2014). Herzbergs tvåfaktor-teori från 1959 (refererad till i Fall & Roussel i Gagné, 2014) hade bidragit till att förklara hur belöningar såväl kunde urholka som öka motivation och insatser. Teorin såg kompensation i arbetslivet som en hygienfaktor. Motivatorer såsom ansvar och engagerande arbetsuppgifter kräver att hygienfaktorerna finns på plats för att vara verksamma enligt tvåfaktorteorin. Men kan belöning i sig vara en motivator som bidrar till bättre prestation? Ur bland annat Decis upptäckt kring studenters reaktion på belöningar (Deci, 1971) växte Cognitive Evaluation Theory, CET, fram (beskriven i Gagné & Deci, 2005). Enligt CET kunde sådant som påtagliga (tangible) belöningar, övervakning och utvärdering förändra personens upplevda attributionsfokus från internt till externt och därmed också minska den inre motivationen (Gagné & Deci, 2005). Men parallellt med utvecklingen av CET, växte det också fram andra teorier där belöningar sågs som motiverande och prestationshöjande för anställda (Fall & Roussel i Gagné (red.), 2014). Detta bidrog till att organisationer utvecklade belöningsystem baserade på prestation, tydliga mål, konkurrens och kontroll av anställda enligt Fall och Roussel. Gagné och Deci (2005) lyfte fram problematiken att belöningar i vissa fall tycks kunna öka insatser och prestation (och då förmodat motivation), medan de i andra fall tycks ha negativa effekter på motivationen. Gagné och Deci använde SDT till att förklara det. Faktorer som bidrar till att tillfredsställa behoven av kompetens, tillhörighet och autonomi är också sådant som skapar mer självbestämmande motivation enligt SDT. Därför är belöningsystem som begränsar anställdas känsla av självbestämmande potentiellt negativ för självbestämmande motivation (identifierad, internaliserad och inre motivation), välmående och prestation. Yttre kontroll såsom prestationsmål och utvärderingar kan gynna yttre kontrollerad motivation, vilket är förknippat med sämre resultat för psykisk hälsa och prestation. System som bekräftar anställdas kompetens, bidrar till autonomi och stärker tillhörighet bör däremot bidra till självbestämmande

motivation. Gagné och Deci betonade att typen av arbetsuppgift; om den är relativt enkel eller om den kräver mer kreativitet och problemlösning, också har betydelse. Mer självbestämmande motivation är förknippad med bättre prestation på mer intressanta och komplexa arbetsuppgifter. Däremot finns ett visst positivt samband mellan externt reglerad motivation och prestation på mindre komplexa eller intressanta uppgifter.

Arbetsprestation, motivation och nöjdhet med jobbet

Det är inte självklart vad arbetsprestation egentligen är och hur man kan mäta det. Är det t ex aktiviteter, kvalitet, produktivitet eller effektivitet som ska mätas och vilken nivå ska det mätas på (exempelvis individ eller organisation)? Överhuvudtaget är det inte lätt att mäta resultat i offentlig sektor, bland annat eftersom det är svårt att uppskatta värdet av det som produceras och för att det är svårt att mäta effekterna av kvalitetsförbättringar. Inte sällan saknas tydliga mått på vad som kan anses vara en god arbetsprestation (Arnek et al., 2013; Statskontoret, 2011).

I denna studie har operationaliseringen av arbetsprestation utgått från hur andra studier med liknande frågeställningar (motivation enligt SDT kopplat till arbetsprestation) har operationaliserat och mätt arbetsprestation på en individuell nivå.

SDT bygger, som beskrivet ovan, på förutsättningen att det som får oss att må bra (tillfredsställelse av allmänmänskliga inneboende behov) också får oss att bli motiverade. Ändå är det relevant att fråga sig varför en arbetsgivare egentligen ska bry sig om att de anställda trivs. Gör det att de blir motiverade? Leder det till bättre resultat? Det kanske inte alls är bra för resultaten om det är för trevligt på jobbet? Debatten om sambanden mellan nöjdhet och prestation på jobbet har pågått länge eftersom de empiriska resultaten har varit väldigt blandade (Gagné & Deci, 2005; Wright, Cropanzano & Bonett, 2007). Eftersom många av de studier som gjorts av samband mellan motivation och arbetsprestation också har vägt in välmående och trivsel i vidare mening, presenteras en del av resultaten här.

Gagné och Deci (2005) konstaterade att relationen mellan nöjdhet och prestation har studerats i hundratals studier. Det tycks finnas ett visst positivt samband, men de menade att det behövs studier som undersöker sambanden närmare. Gagné och Deci menade att man också behöver undersöka betydelsen av typ av jobb, då uppgifter som upplevs som intressanta eller betydelsefulla bör leda till ett positivt samband mellan nöjdhet och prestation.

En tidig studie av SDT i arbetslivet kopplad till nöjdhet med jobbet, som undersökte vikten av att stötta självbestämmande i ett företag, gjordes av Deci, Connell och Ryan (1989). Resultaten låg i linje med Herzbergs tvåfaktorteori. Studien visade att i tider av kris tycktes det centrala för anställda vara löner och anställningstrygghet. Men när ledarna genomgick en intervention för att bli mer autonomistödjande (t ex ge icke-kontrollerande feedback, erbjuda val, lyssna förstående), blev också sambanden starkare mellan autonomi-stödjande ledarskap, förtroende för organisationen och allmän nöjdhet.

Wright, Cropanzano och Bonett (2007) undersökte i sin studie sambanden mellan psykiskt välmående (psychological well-being), inte nödvändigtvis kopplat till jobbet, nöjdhet med jobbet och arbetsprestation, skattat av överordnade. De fann att prestationen var bäst hos de anställda som hade höga poäng både på psykiskt välmående och nöjdhet med jobbet. Detta pekar på vikten av välmående för att prestera bra, och rimmar väl med Baard, Deci och Ryans (2004) studier i två organisationer. Studierna

försökte förutsäga prestationsutvärderingar utifrån tillfredsställelse av grundläggande psykologiska behov (av kompetens, tillhörighet och autonomi), och därmed fastställa ett samband mellan välmående, självbestämmande motivation och bra prestation på jobbet. De fann att orientering mot självbestämmande plus autonomistödjande ledarskap hade ett samband med tillfredsställelse av de grundläggande behoven av autonomi, tillhörighet och kompetens. Detta hade i sin tur samband med högre resultat på prestationsutvärderingar av överordnade och även anpassning på jobbet. Studien visade på vikten av att cheferna stöttade självbestämmande på jobbet (autonomy support) för att skapa självbestämmande motivation och underlätta anpassning och prestation. Författarna menade att det kan vara så att nöjdhet med jobbet bara har ett positivt samband med prestation, om de grundläggande psykologiska behoven av kompetens, tillhörighet och autonomi är tillfredsställda.

Självbestämmd motivation och arbetsprestation

Kuvaas (2008) testade just sambandet mellan inre motivation (då de tre behoven är tillfredsställda) och arbetsprestation inom tre kommuner i Norge, genom stora webbenkätundersökningar. Kuvaas' studie gjordes i Norge, ett land med stora likheter med Sverige, och i en liknande kontext, nämligen offentlig verksamhet/kommun. Därför valde jag att operationalisera arbetsprestation med utgångspunkt från denna studie samt utveckling av den i Kuvaas och Dysvik (2009).

Arbetsprestation mättes i Kuvaas (2008) med en självskattningsenkät med sex frågor. Studien visade att sambanden mellan självbestämmande på jobbet (job autonomy) och arbetsprestation delvis medierades av inre motivation, samt att sambandet mellan arbetsprestation och chefs stöd för autonomi, kompetens och utveckling fullt ut medierades av inre motivation hos den anställda. Det innebär att om inre motivation togs bort ur modellen, så försvagades sambandet signifikant (delvis mediering) eller försvann helt (full mediering). Att ha en autonomistödjande chef hade alltså bara positiva samband med arbetsprestation för anställda som skattade högt på inre motivation.

Kuvaas och Dysvik (2009) redovisade tre empiriska studier de gjort av sambandet mellan uppfattad investering i anställdas utveckling (PIED), inre motivation och arbetsprestation. Här hade de utvecklat mätinstrumentet för arbetsprestation till 10 frågor, även de självskattade. Studierna grundades på webbenkätundersökningar på banker, myndigheter, en fackförening, bemanningsföretag, telefonföretag, energiföretag och en tidning. Resultaten var bland annat att inre motivation hos de anställda fullt ut medierade sambandet mellan PIED och arbetsprestation. Även här tycktes alltså inre motivation ha ett starkt samband med arbetsprestation.

Men inte bara inre motivation, alltså när uppgiften i sig själv upplevs som tillfredsställande, har samband med positiva resultat, utan självbestämmd motivation även i vidare mening (Deci & Ryan, 2000). En av flera artiklar som problematiserat betydelsen av just inre motivation för vilka resultat som presteras, är Burton, Lydon, D'Alessandro och Kostners (2006) studie av olika motivationstypers samband med resultat när det gäller akademisk prestation. De framhöll att autonoma skäl för att ägna sig åt en aktivitet förknippas med positiva psykologiska konsekvenser som att röra sig mot målet, må bra, ha roligt och prestera bra. Dock behöver inte självbestämmd motivation betyda inre motivation, utan även integrerad och identifierad motivation

(former av yttre reglerad motivation enligt SDT) ingår här. Båda studierna, den ena med lågstadiesbarn och den andra med universitetsstudenter, visade att inre respektive identifierad motivation skilde sig åt i sin påverkan på psykiskt välmående och prestation. Högre nivå av inre motivation ledde till större välmående oavsett prestation. Däremot var det nivå av integrerad motivation som bäst förutsade vilka resultat universitetsstudenterna fick på sin slutexamen, oberoende av nivå av inre motivation.

Dysvik och Kuvaas (2011) lyfte fram denna problematik och betonade att sambandet mellan självbestämmande och arbetsprestation kan vara mer komplicerat än vad som tidigare antagits. Ett intressant område att undersöka, menade de, skulle därför vara hur de olika underdimensionerna inom SDT (inre, integrerad, identifierad osv) samvarierar med arbetsprestation. De förutsade att anställda med hög grad av identifierad eller integrerad motivation skulle få resultat som liknade de med hög grad av inre motivation när det gäller arbetsprestation.

Det finns alltså en del forskning som handlar om sambanden mellan motivation i SDT:s mening och arbetsprestation. Den största delen av forskningen har dock tittat på just den inre motivationens roll i sammanhanget snarare än att titta på typ av reglering (inre, internaliserad, identifierad, introjicerad, externt reglerad samt amotivation). Inga publicerade studier tycks heller ha gjorts av sambandet mellan motivation enligt SDT och arbetsprestation i en svensk kontext. I en norsk kontext har flera studier gjorts, men då av den inre motivationens samband med arbetsprestation (Dysvik, Kuvaas & Buch, 2010; Dysvik & Kuvaas, 2011; Kuvaas, 2008; Kuvaas & Dysvik, 2009). Skalan som mäter typ av motivation på arbetet har i Sverige hittills enbart använts i en pilotstudie vid Umeå universitet; ”Utveckling av ett instrument för kartläggning av förutsättningar för motivation, prestation och välbefinnande”, i en svensk kontext. Resultaten är ännu opublicerade och den översatta skalan är ännu inte validerad (A. Stenling, personlig kommunikation, 5 maj, 2015). Internationellt är skalan dock välanvänd och har validerats och analyserats på sju språk och i nio länder (Gagné et al, 2014).

Syftet med denna studie var att undersöka sambanden mellan motivation och arbetsprestation. Undersökningens frågeställning var: *Hur ser sambanden ut mellan typ av motivation på arbetet och hur individen skattar sig själv när det gäller arbetsprestation med syfte på insats och kvalitet i arbetet?*

Undersökningsvariablerna var typ av motivation och arbetsprestation. Motivation operationaliserades enligt *The multidimensional work motivation scale*, som validerats av Gagné et al. (2014) och utformats efter SDT:s organismiska delteori, med de sex typerna inre, identifierad, extern-social, extern-materiell och amotivation. Arbetsprestation operationaliserades genom en indelning i de två kategorierna insats (work effort) och kvalitet (work quality). Båda undersökningsvariablerna med dess underkategorier mättes genom en självskattningsenkät.

Med grund i resultat från tidigare studier om motivation och prestation utifrån SDT, var hypotesen att positiva samband mellan inre samt identifierad motivation och en hög skattning av insats och kvalitet på arbetet skulle föreligga.

Metod

Deltagare

En förfrågan om att delta i en webbenkätundersökning om motivation på arbetet skickades ut till ett flertal avdelningar inom offentlig verksamhet, dels på en av Sveriges länsstyrelser, dels till avdelningar inom två olika kommuner. Förfrågan skickades till avdelningarna genom registrator eller via cheferna. Enkätfrågorna bifogades och i förfrågan gjordes det tydligt att det handlade om en enkätundersökning till alla anställda inom avdelningen eller sektionen, att undersökningen skulle ske via en webbenkät som skulle skickas till de anställdas epostadresser, att deltagandet var frivilligt och konfidentiellt för dem som fick enkäten utskickad till sig och att det inte skulle vara möjligt för cheferna att veta vilken medarbetare som svarat vad. Liknande formuleringar användes i följebrevet/mailet till webbenkäten.

En mindre avdelning inom Socialtjänsten samt en sektion inom en stor avdelning inom Socialtjänsten i en västsvensk kommun tackade ja till att delta, övriga tillfrågade verksamheter tackade nej eller svarade inte, vilket ledde till att antalet respondenter blev ganska litet.

Avdelningen hade 19 anställda och sektionen 32 anställda. I analyserna har ingen uppdelning av deltagare gjorts utifrån arbetsplats. Enkäten gick ut till samtliga 51 anställda. Av dessa valde 36 att delta, vilket ger en svarsfrekvens på 70,6% och ett bortfall på 29,4%. Av de 36 respondenterna var 25 personer (69,4%) kvinnor och 11 personer (30,6%) män. Medelåldern var 43,1 år ($s=10$) och respondenterna hade i genomsnitt varit anställda i 4,2 år ($s=4,5$). Av respondenterna var 30 (83,3%) tillsvidareanställda, övriga visstidsanställda eller vikarier. 63,9% arbetade huvudsakligen direkt med människor, 16,7% huvudsakligen på kontor och 19,4% ungefär lika mycket direkt med människor som på kontor. När det gäller utbildningsnivå, så hade en majoritet (63,9%) en kandidatexamen eller motsvarande, 11,1% hade en magister- eller masterexamen medan övriga hade mindre än 3 års högskoleutbildning eller motsvarande (19,4%) alternativt avslutat gymnasium (5,6%). Respondenterna var alltså huvudsakligen akademiker, som i de flesta fall var tillsvidareanställda och till stor del arbetade direkt med människor.

Instrument

Enkäten som användes i undersökningen innehöll 19 frågor om motivation på arbetet samt 10 frågor om arbetsprestation. Samtliga frågor var självskattningar och besvarades på en likertskala med sju alternativ för varje fråga.

Typ av motivation på arbetet utgick från Self Determination Theory (Deci & Ryan, 1985, 2000; Ryan & Deci, 2000) och avsåg hur motivationen regleras. De 19 frågorna om typ av motivation på arbetet kommer från *The multidimensional work motivation scale*, som validerats av Gagné et al. (2014) och som översatts till svenska av en forskargrupp vid Umeå universitet (A. Stenling, personlig kommunikation, 5 maj, 2015). Frågorna i sin svenska version har än så länge enbart använts i opublicerade studier (Stenling, personlig kommunikation). De var uppdelade i sex kategorier av motivation med avseende på motivationens reglering; inre, identifierad, introjicerad, extern-social, extern-materiell samt amotivation. Skalan baseras på SDT:s organismiska

delteori (Deci & Ryan 1985; Ryan & Deci 2000) men har en något annorlunda uppdelning av kontinuumet. Det beror på att forskarna i valideringen av skalan haft svårt att statistiskt skilja integrerad och identifierad motivation åt, varför de tog bort de frågor som hörde till kategorin integrerad motivation (Gagné et al, 2014). De har också delat upp extern motivation i två subkategorier för att inför framtida forskning se om sociala och materiella belöningar och bestraffningar får olika effekter (Gagné et al, 2014).

Respondenterna fick den övergripande frågan ”Varför anstränger du dig i ditt arbete?” och fick sedan 19 olika skäl, som motsvarar de olika dimensionerna av motivation, att skatta på en sjugradig likertskala (stämmer inte alls – stämmer helt och hållet). Exempel på skäl att anstränga sig i sitt arbete att förhålla sig till i enkäten: ”För att få andras erkännande”; ”För att jag har roligt när jag arbetar”; ”Jag vet inte varför jag gör det här arbetet, det är onödigt”.

Arbetsprestation operationaliserades som insats och kvalitet i arbetet, enligt den skala som utvecklats och validerats av Kuvaas och Dysvik (2009). De 10 frågorna om arbetsprestation var uppdelade i de två underkategorierna insats och kvalitet. Enkätfrågorna är tidigare använda både som självskattning (Kuvaas, 2008; Kuvaas och Dysvik, 2009; Dysvik, Kuvaas & Buch, 2010) och skattning av överordnade (Dysvik & Kuvaas, 2011). I detta arbete valdes ett självskattat mått som mäter en uppfattning eller upplevelse av arbetsinsatsen och den kvalitet denna hållit. De översattes till svenska av mig och ytterligare en översättare. Frågorna i sin norska version, som skickades till författaren via epost av B. Kuvaas (personlig kommunikation, 4 februari, 2015), översattes till svenska. Oberoende av detta översattes även frågorna i sin engelska version till svenska av samma två översättare. Därefter jämfördes översättningarna med varandra och de versioner valdes som totalt sett bäst fångade innebörden, men som också blev begripliga och meningsfulla på svenska. Respondenterna fick veta att de skulle få läsa 10 påståenden om sin egen insats och kvalitet, och fick svara på en sjugradig likertskala (håller inte alls med – håller helt med). Exempel på påstående om insats: ”Jag försöker att arbeta så hårt som möjligt”. Exempel på påstående om kvalitet: ”Kvaliteten på mitt arbete är vanligtvis hög”.

Enkäten innehöll också bakgrundsfrågor om kön, ålder, anställningstid, anställningsform, arbetssituation och utbildningsbakgrund.

För att distribuera undersökningen användes webbenkätprogrammet qualtrics.

Tillvägagångssätt

Respondenterna hade drygt två veckor under mars-april 2015 på sig att besvara webbenkäten. Respondenterna fick en inbjudan via epost, där de fick klicka på en personlig länk. Enkäten kunde alltså bara besvaras av användaren av epostadressen. Två påminnelser till dem som ännu inte fyllt i enkäten skickades ut. I varje utskick framgick det att det var frivilligt att delta. Respondenterna ombads att svara ärligt, och fick informationen att varken chefer eller jag skulle kunna se vem som svarat vad. Svaren anonymiserades också i qualtrics genom inställningarna där och de har dessutom bara behandlats på gruppnivå.

Svaren på de enskilda frågorna omvandlades till sammanställda frågor enligt hur instrumenten är utformande. Det resulterade i två kategorier av arbetsprestation (insats

och kvalitet) samt sex kategorier av motivation: Inre, identifierad, introjicerad, externt reglerad – social, externt reglerad – materiell samt amotivation.

Deskriptiv statistik över medelvärden och standardavvikelser togs fram. Sedan gjordes sambandsdiagram över de olika kategorierna, för att ge en första bild över eventuella korrelationer.

En korrelationsanalys gjordes av enkätsvaren för de olika kategorierna som ingick i respektive instrument.

Resultat

Undersökningens frågeställning var: *Hur ser sambanden ut mellan typ av motivation på arbetet och hur individen skattar sig själv när det gäller arbetsprestation med syfte på insats och kvalitet i arbetet?* Hypotesen var att det skulle finnas positiva samband mellan inre samt identifierad motivation och en hög skattning av arbetsprestation i form av insats och kvalitet.

Resultaten för den korrelationsanalys som gjordes av de olika kategorierna av motivation respektive arbetsprestation visas i tabell 1. Analysen visade, att det fanns signifikanta positiva samband ($p < ,05$) mellan inre motivation och arbetsprestation, såväl när det gällde insats ($r(31) = ,61$, $p < ,01$) som kvalitet ($r(30) = ,44$, $p < ,05$). Det fanns också signifikanta positiva samband mellan identifierad motivation och arbetsprestation, både när det gällde insats ($r(29) = ,71$, $p < ,01$) och kvalitet ($r(28) = ,49$, $p < ,01$). Detta stämde med hypotesen. Resultaten innebär att höga skattningar av inre och identifierad motivation samvarierar signifikant och positivt med höga skattningar av insats och kvalitet. Analysen visade även ett signifikant positivt samband mellan introjicerad motivation och insats ($r(32) = ,39$, $p < ,05$). Det fanns dessutom ett signifikant negativt samband mellan amotivation och insats ($r(32) = -,58$, $p < ,01$).

De olika kategorierna av motivation samvarierade också med varandra på ett sätt som stämde överens med SDT:s organismiska delteori (Deci & Ryan, 1985; Ryan & Deci, 2000), så att de kategorier som ligger närmast varandra i kontinuumet när det gäller reglering också samvarierar positivt och signifikant och de som ligger längst ifrån varandra samvarierar negativt och signifikant.

Det bedömdes inte som meningsfullt att titta på skillnader mellan grupper inom populationen, t ex faktorer såsom kön eller utbildningsnivå. Antalet deltagare var så litet att en uppdelning i grupper skulle ge en alltför låg power.

Tabell 1

Korrelationer mellan typ av motivation enligt SDT och prestation på arbetet (insats och kvalitet).

	<i>M</i>	<i>s</i>	Amot.	Ext- mat	Ext- soc	Intr.	Ident.	Inre	Insats	Kval.
Amotivation	1,2	0,5	1							
Extern (materiell)	2,9	1,6	,14	1						
Extern (social)	3,3	1,1	,08	,44*	1					
Introjicerad	4,6	1,0	-,26	,67**	,56**	1				
Identifierad	5,9	1,0	-,64**	,21	,07	,63**	1			
Inre	5,8	0,9	-,73**	-,14	-,10	,25	,66**	1		
Insats	5,4	1,0	-,58**	,16	-,25	,39*	,71**	,61**	1	
Kvalitet	4,8	0,9	-,32	,17	-,04	,34	,49**	,44*	,56**	1

Resultat angivna i Pearson-korrelation (*r*) **p* < 0,05

***p* < 0,01

Kommentar: Samtliga svar angavs på en Likert-skala från 1-7. Resultat för sammanställda frågor i de sex kategorierna av motivation och två kategorierna av arbetsprestation visas här.

Diskussion

Syftet med studien var att undersöka sambanden mellan motivation och arbetsprestation. Det gjordes genom en enkätstudie på två arbetsplatser i en kommun. I enkäten undersöktes typ av motivation enligt SDT, enligt en skala validerad av Gagné et al (2014), och dess samband med arbetsprestation (insats och kvalitet) enligt en skala utvecklad och validerad av Kuvaas och Dysvik (2009). En hypotes i studien var att det skulle finnas positiva samband mellan inre motivation och identifierad motivation – självbestämda former av motivation enligt SDT – och arbetsprestation.

Resultatet blev, trots ett litet antal deltagare (36 personer), signifikant när det gällde samband mellan inre samt identifierad motivation och arbetsprestation, både när det gällde insats och kvalitet. Resultaten stämde alltså överens med hypotesen, och överlag samvarierade de olika faktorerna på ett enligt SDT förväntat sätt. Undantaget är att det fanns ett signifikant positivt samband mellan introjicerad motivation och insats. Gagné et al. (2014) fann i valideringen av arbetsmotivations-skalan att introjicerad motivation ofta samvarierade positivt med bra resultat (av olika slag), även om sambanden ofta var svagare än för mer autonoma former av motivation. Gagné et al. konstaterade att det behövs mer forskning här, för att se om dessa samband kan bero på hur introjektion operationaliserats i skalan eller på andra orsaker.

Denna studie är gjord i en viss kontext och omfattar inte så många människor, så generaliserbarheten är troligtvis inte så stor. Men i och med att resultaten får stöd både i teori och tidigare empiriska studier (t ex Baard, Deci & Ryan, 2004; Burton, Lydon, D'Alessandro & Koestner, 2006; Dysvik & Kuvaas, 2011; Gagné & Deci, 2005; Kuvaas, 2008; Kuvaas & Dysvik, 2009; Wright, Cropanzano & Bonett, 2007), så antyder resultatet ändå att om personal inom kommunal verksamhet i Sverige i hög grad har en självbestämd motivation, kommer de också att anstränga sig mer på arbetet och prestera högre kvalitet – eller i alla fall själva se det som att de presterar högre kvalitet.

Utbildningsnivån bland de anställda var hög, vilket säkert kan påverka resultaten. Det kan förmodas att en högre utbildning krävdes för de flesta arbeten på dessa arbetsplatser. Gagné och Deci (2005) lyfte fram att mer självbestämmande motivation är förknippad med bättre prestation på mer intressanta och komplexa uppgifter, medan det finns ett visst positivt samband mellan externt reglerad motivation och prestation på mindre komplexa eller intressanta arbetsuppgifter. Kanske såg dessa anställda sina arbetsuppgifter som intressanta och komplexa i hög grad.

Dysvik och Kuvaas (2011) undersökte den inre motivationens roll i förhållande till bland annat arbetsprestation. De lyfte fram att det kan finnas andra aspekter av motivation än inre motivation som har betydelse för prestation och att det vore intressant att undersöka detta närmare. De förutsade att anställda med hög grad av identifierad eller integrerad motivation skulle få liknande resultat som dem med hög grad av inre motivation när det gäller arbetsprestation. (Dysvik & Kuvaas, 2011). Denna studie kan ses som en del i att också undersöka andra underdimensioner av motivation än inre motivation. Och precis som Dysvik och Kuvaas (2011) förutsade, svarade anställda med hög grad av identifierad motivation på liknande sätt som de med inre motivation.

I studien användes ett självskattat mått på arbetsprestation. Självskattning medför ofta tendenser till självöverskattning; högre resultat i skattningen jämfört med skattningar gjorda av andra (Heidemeier, 2005). En hög självskattning av arbetsprestation behöver inte innebära att prestationen verkligen är bra, och en låg självskattning behöver inte betyda att prestationen är dålig (Atkins & Wood, 2002). Dock finns det sådant som tyder på att självskattningar visserligen tenderar att överskatta den egna förmågan i förhållande till skattningar gjorda av andra, men att man själv tenderar att skatta sig själv på ett inbördes rättvisande, om än i viss grad uppblåst, sätt i förhållande till bedömningar av andra (Fox & Dinur, 1988). Fox och Dinur visade också i sitt fältexperiment, att kandidater till ett utbildningsprogram för militärer inte bedömde sig själva signifikant annorlunda beroende på om de visste om att deras bedömning skulle jämföras med andras bedömning (experimentgrupp) eller ej (kontrollgrupp). Deras bedömningar av sina egna förmågor på ett antal dimensioner låg i båda grupperna konsekvent över andras bedömning, men korrelationerna mellan egna och andras bedömning var ändå signifikanta i de flesta fall för båda grupperna.

Levy och Williams (2004) översikt över olika prestationsbedömningar lyfte fram att bland annat emotionella aspekter och hur relationerna mellan chef och medarbetare ser ut kraftigt tycks påverka hur chefer bedömer sina underordnades insatser – deras bedömningar är således också behäftade med tendenser att både överskatta och underskatta prestation.

Kuvaas (2008) och Kuvaas och Dysvik (2009), som byggde helt eller delvis på samma självskattade skala för arbetsprestation som använts i denna studie, konstaterade att respondenterna skattade sin arbetsprestation lägre än sin grad av inre motivation i

båda studierna, och att den inte var skattad orealistiskt högt i någon av dem. Även Dysvik, Kuvaas och Buch (2010) användes samma mått för arbetsprestation och de fick väldigt liknande genomsnittligt resultat som i de två ovannämnda studierna. I Dysvik och Kuvaas (2011) genomfördes två olika studier, där den ena använde den skala som använts i detta arbete som självrapport, och den andra använde samma skala som skattad av överordnad. Samma mönster sågs i resultaten av båda studierna, även om skattningen var något högre i studien som byggde på självrapport.

Ett konstruktivt sätt att hantera det faktum att såväl självrapporter som bedömningar av överordnade innebär risker för felbedömningar, skulle vara att använda sig av flera bedömare. Det ligger dock utanför det möjligas gräns när det gäller detta arbetes omfattning.

Det är också problematiskt att överhuvudtaget mäta vad en bra arbetsprestation på individuell nivå är. Oavsett mätnivå (individ, organisation, samhälle) är det dessutom problematiskt att mäta prestation i offentlig sektor (Arnek et al, 2013; Statskontoret, 2011). När det inte finns ett kvantitativt bedömningskriterium såsom försäljningsvolym, vinst eller antal personer som ska nås av en verksamhet, blir en skala som bedömer insats och kvalitet relevant som mått på individuell prestation.

En tvärsnittsstudie som denna gav en ögonblicksbild av hur respondenterna såg på sin egen motivation, insats och kvalitet i arbetet. Därför kan studien inte säga något om ifall respondenternas syn på sin motivation och arbetsprestation skulle vara beständiga i tiden. Det går heller inte att göra longitudinella analyser eller uttala sig om orsak och verkan. Det hade varit intressant att följa upp förändringar över tid, särskilt för att öka det prediktiva värdet i studien (leder exempelvis *ökad* grad av självbestämmande motivation till *högre* skattad kvalitet i arbetet) och därmed dess tillämpbarhet (är det värt att satsa på åtgärder som stärker självbestämmande motivation?).

Det hade också varit intressant att kunna följa upp eventuella skillnader mellan de båda arbetsplatserna, men detta omöjliggjordes av det låga antalet respondenter i undersökningen – både för att det är svårt att få tydliga resultat bland väldigt få respondenter, och för att anonymiteten hade riskerats vid ett sådant upplägg. Samma sak gäller jämförelser mellan grupper inom populationen baserat på t ex utbildningsnivå eller kön. En studie i större skala hade kunnat tillföra intressanta resultat.

Omfattningen av den här studien skiljer den från de norska studier av samband mellan motivation och arbetsprestation som jag återkommande hänvisat till i detta arbete. Att i en svensk kontext göra liknande storskaliga undersökningar av arbetsorganisationer, för att studera samband mellan olika typer av motivation enligt SDT och olika sätt att mäta arbetsprestation, skulle vara av stort värde i en tillämpad kontext. Det kan ses som en del av svaret på frågan vad en organisation kan göra för att skapa nöjda medarbetare och bra resultat i form av prestation från de anställda. Detta är kanske särskilt relevant inom offentlig sektor, där det inte finns så tydliga mått på vad som utgör en bra arbetsprestation.

Referenser

Arnek, M., Bergman, M, Edquist, H., Hultkrantz, L., Lundberg, S., & Svensson, M. (2013). *Den offentliga sektorn - en antologi om att mäta produktivitet och prestationer* (Rapport till Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi 2013:8).

- Stockholm: Regeringskansliet/Finansdepartementet. Hämtad från <http://eso.expertgrupp.se/rapporter/produktivitet-i-offentlig-sektor/>
- Atkins, P.W.B., & Wood, R. E. (2002). Self- versus others' ratings as predictors of assessment center ratings: Validation evidence for 360-degree feedback programs. *Personnel Psychology*, *55*, 871–904. doi: <http://dx.doi.org.ezproxy.ub.gu.se/10.1111/j.1744-6570.2002.tb00133.x>
- Baard, P. P., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2004). Intrinsic Need Satisfaction: A Motivational Basis of Performance and Well-Being in Two Work Settings. *Journal of Applied Social Psychology*, *34*, 2045-2068. doi: <http://dx.doi.org.ezproxy.ub.gu.se/10.1111/j.1559-1816.2004.tb02690.x>
- Burton, K. D., Lydon, J. E., D'Alessandro, D. U. & Koestner, R. (2006). The Differential Effects of Intrinsic and Identified Motivation on Well-Being and Performance: Prospective, Experimental, and Implicit Approaches to Self-Determination Theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, *91*, 750-762. doi: <http://dx.doi.org.ezproxy.ub.gu.se/10.1037/0022-3514.91.4.750>
- Deci, E.L. (1971). Effects of externally mediated rewards on intrinsic motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, *18*, 105-115. <http://dx.doi.org.ezproxy.ub.gu.se/10.1037/h0030644>
- Deci, E. L., Connell, J. P., & Ryan, R. M. (1989): Self-Determination in a Work Organization. *Journal of Applied Psychology*, *74*, 580-590. doi: <http://dx.doi.org.ezproxy.ub.gu.se/10.1037/0021-9010.74.4.580>
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York: Plenum Press.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000): The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, *11*, 227-268. doi: http://dx.doi.org.ezproxy.ub.gu.se/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Dysvik, A., Kuvaas, B., & Buch, R. (2010). Trainee programme reactions and work performance: the moderating role of intrinsic motivation. *Human Resource Development International*, *13:4*, 409-423. doi: <http://dx.doi.org/10.1080/13678868.2010.501962>
- Dysvik, A. & Kuvaas, B. (2011). Intrinsic motivation as a moderator on the relationship between perceived job autonomy and work performance. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *20:3*, 367-387. doi: <http://dx.doi.org/10.1080/13594321003590630>
- Fall, A. & Roussel, P. (2014). Compensation and Work Motivation: Self-Determination Theory and the Paradigm of Motivation through Incentives. I M. Gagné (red), *The Oxford Handbook of Work Motivation, Engagement, and Self-Determination Theory* (ss 199-217). New York: Oxford University Press.
- Fox, S. & Dinur, Y. (1988). Validity of Self-Assessment: A field evaluation. *Personnel Psychology*, *41*, 581-592. doi: <http://dx.doi.org.ezproxy.ub.gu.se/10.1111/j.1744-6570.1988.tb00645.x>
- Gagné, M. (red.). (2014). *The Oxford Handbook of Work Motivation, Engagement, and Self-Determination Theory*. New York: Oxford University Press.
- Gagné, M. & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, *26*, 331-362. doi: 10.1002/job.322
- Gagné, M. & Deci, E. L. (2014). The History of Self-Determination Theory in Psychology and Management. I M. Gagné (red), *The Oxford Handbook of Work*

- Motivation, Engagement, and Self-Determination Theory* (ss 1-9). New York: Oxford University Press.
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., Van den Broeck, A., Asplei, A. K., ***, Westbye, C. (2014). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1-17. doi: <http://dx.doi.org/10.1080/1359432X.2013.877892>
- Heidemeier, H. (2005). *Self and supervisor ratings of job-performance: Meta-analyses and a process model of rater convergence*. Opublicerad doktorsavhandling, Universität Erlangen-Nürnberg: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät, Nürnberg, Tyskland.
- Kuvaas, B. (2008). A test of hypotheses derived from self-determination theory among public sector employees. *Employee Relations*, 31, 39-56. doi: <http://dx.doi.org.ezproxy.ub.gu.se/10.1108/01425450910916814>
- Kuvaas, B., & Dysvik, A. (2009). Perceived investment in employee development, intrinsic motivation and work performance. *Human Resource Management Journal*, 19, 217-236. doi: <http://dx.doi.org.ezproxy.ub.gu.se/10.1111/j.1748-8583.2009.00103.x>
- Levy, P. E. & Williams, J. R. (2004). The social context of performance appraisal: a review and framework for the future. *Journal of Management*, 30, 881-905. doi: <http://dx.doi.org.ezproxy.ub.gu.se/10.1016/j.jm.2004.06.005>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55, 68-78. doi: <http://dx.doi.org.ezproxy.ub.gu.se/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Statskontoret (2011:13, delrapport 2). *Förutsättningar för en samlad och systematisk uppföljning av kvalitet, produktivitet och effektivitet i offentlig sektor*. Stockholm. Hämtad från <http://www.statskontoret.se/upload/Publikationer/2011/201113.pdf>
- Wright, T. A., Cropanzano, R., & Bonett, D. G. (2007). The Moderating Role of Employee Positive Well Being on the Relation Between Job Satisfaction and Job Performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 93-104. doi: <http://dx.doi.org.ezproxy.ub.gu.se/10.1037/1076-8998.12.2.93>